

الثقافة التنظيمية من المنظور الاسلامي وتأثيرها على المورد البشري

بلاغماس بركة

تحت تأطير: أ.د.رتيمي الفوضيل

"مخبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية"

جامعة: البليلة 2

ملخص:

الثقافة التنظيمية، موضوع تناوله بالدراسة الكثير من الباحثين الأكاديميين في الجزائر وخارجها، إلا أن موضوع بحثنا جاء ليتناول الثقافة التنظيمية و لكن برؤية إسلامية، ذلك لأن المنهج الإسلامي ومن خلال تعاليمه المستنبطة من القرآن والسنة لم يترك كبيرة ولا صغيرة إلا وفصل في منهجية التعامل معها لا سيما العمل الذي يعتبر عبادة، وقد أورد الله سبحانه و تعالى في القرآن الكريم كل المعاملات، التي بمقتضاها يكون على أكمل وجه، من هذا المنطلق ارتأينا من خلال هذا الموضوع تبيان منهجية الإسلام في إدارة الموارد البشرية و كيفية تأثير قيمه الثقافية في الثقافة التنظيمية ليجعل منها ثقافة قوية، ويتحقق التمكين التنظيمي الذي يعمل على الاستثمار في ضغوط العمل حتى تخدم صالح الفرد والمنظمة ويقضى على المضايقات المهنية ومنه يكون الأداء الفعال للعاملين فيزداد رضاهم وولائهم التنظيميين وترتفع الإنتاجية.

Résumé :

La culture organisationnelle est traitée par un grand nombre de chercheurs académique en Algérie et ailleurs,mais le sujet de cet intervention aborde la culture organisationnelle de point de vue Islamique ;et comment L'islam et sa méthodologie objective ,organise le travail et les ressources humaines ;encore l'influence de ses valeurs culturelles sur la culture organisationnelle pour quelle sera forte et efficace.

في إطار إشكالية موضوع "الثقافة التنظيمية من المنظور الإسلامي وتأثيرها على المورد البشري" ودون الخروج عن الأهداف التي سطرت له، خاصة منها ما تعلق بتفعيل الثقافة التنظيمية من أجل التغيير، وجعلها صمام أمان، وتكامل ثقافي في المنظمة، وفي المجتمع، كان التساؤل المحوري: كيف تؤثر القيم الثقافية الإسلامية على الثقافة التنظيمية لتجعل منها ثقافة قوية ومثالية؟ بمعنى ما هي المنهجية الإسلامية في إدارة الموارد البشرية لتحويل الثقافة التنظيمية إلى ثقافة قوية تؤثر في سلوكيات العاملين، وتوجههم نحو الأخذ بالقيم الموصلة إلى محبة الله، والمحقة لمصالح العاملين والمنظمة على حد السواء؟ وللإجابة على هذا الإشكال تناولنا الموضوع من خلال هذه العناصر:

مفهوم الثقافة و بعض المفاهيم المرتبطة بها.

الثقافة من المنظور الإسلامي.

ماهية الثقافة التنظيمية.

تأثير القيم الثقافية الإسلامية على الثقافة التنظيمية و على أداء المورد البشري المسلم.

1- مفهوم الثقافة و بعض المفاهيم المرتبطة بها:

- **مفهوم الثقافة:** تعددت تعاريف الثقافة وتنوعت بحسب تعدد و تنوع العلوم، و كان كل من (كلوبر kloeber) و (كلاخوم klackhom) قد أحصيا ما يزيد عن مائة تعريف لمصطلح الثقافة فقد عرفها (مالينوفسكي Malinowski) بأنها " ذلك الكل المتكامل الذي يتكون من الأدوات، السلع والخصائص البنائية لمختلف المجموعات الاجتماعية من الأفكار الإنسانية والحرف، والمعتقدات والأعراف" (سامية حسن الساعاتي، 1983، ص 36)، وعرفها تايلور (Taylor) بأنها: ذلك الكل المركب والمتضمن المعرفة والمعتقدات، والفن، والأخلاق والقانون، وغيرها من القدرات والعادات التي اكتسبت من طرف الانسان باعتباره عضوا في المجتمع (حسين حريم، 1997، ص 444)، كما تعرف على أنها جملة الأفكار والمعارف والمعاني والقيم و الرموز والانفعالات والوجدانيات التي تحكم حياة المجتمع في علاقاته مع الطبيعة والمادة. وفي علاقات أفرادهم ببعضهم و بغيرهم من المجتمعات، و بها يتميز المجتمع الإنساني باعتباره صنعا وناقلا لعناصر الثقافة جيلا بعد جيل (عثمان فراح، ص 333).

مما سبق نستطيع القول بأن الثقافة هي كل ما ينتج من طرف الإنسان أو يكتسبه من أفكار ومعارف ومعاني، ومعتقدات وحرف و فن و اخلاق من خلال دخوله في تفاعلات اجتماعية مع غيره من أفراد مجتمعه أو مع غيرهم في المجتمعات الأخرى، والتي تميزه عن غيره، ومن خصائصها أنها متوارثة وتنتقل من جيل إلى جيل بواسطة اللغة و الرموز، وغيرها من الوسائل، كما تنتقل في نفس الجيل بالتقليد والمحاكاة.

وبالنسبة للمفاهيم المرتبطة بمفهوم الثقافة، بل و تعد جزء لا يتجزأ منها نجد:

- **مفهوم القيم:** يعرف قاموس علم الاجتماع (عبد الله غيث) القيم بأنها " المواضيع التي تتعلق بها النفس، و تشعر بالحاجة إليها أو باستحسانها أو بضرورتها " أما الأمريكي روكيتش M.ROKEACH فيعرفها بأنها " اعتقاد راسخ بأن التصرف بطريقة معينة، هو أفضل من التصرف بأي طريقة أخرى متاحة أو أن اتخاذ هدف معين للحياة يكون أفضل من اتخاذ أي هدف آخر متاح" (أحمد جاد عبد الوهاب، 2000، ص 44).

- **مفهوم المعيار:** يرى بعض العلماء أن القيم تشير إلى الأساليب المفضلة لتوجيه الناس نحو الفعل الاجتماعي المرغوب، أما المعيار فهو المقياس الذي يقيس به الفرد الأشياء من حيث فعاليتها، ودورها في تحقيق مصالحه، وهو مقياس مرتبط بوعيه الاجتماعي، وما تؤثر فيه من مؤثرات اجتماعية وبالمجتمع الذي يعيش فيه بمعنى أن المعيار هو تعبير عن قواعد السلوك ، أي واجبات و التزامات الفرد الاجتماعية في مواقف معينة تتولى ضبط السلوك.

- **مفهوم الأخلاق:** تعرف الأخلاق بأنها " القيم والأخلاقيات التي تحكم سلوكيات الفرد والجماعة لتحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ. (مصطفى محمود أبو بكر، 2003-2004، ص 88) والأخلاق مفهوم يرتبط عموما بالضوابط السلوكية للفرد وهي التي تحدد جوانب الخير والشر.

- **مفهوم العادة:** العادة هي أنماط من السلوكيات التي تنتقل من جيل إلى جيل و تستمر فترة طويلة حتى تستقر، وتصل إلى درجة اعتراف الأجيال المتعاقبة بها مثل مراسيم الزواج، الطهي، والعادات الاجتماعية تكون عامة لكل أفراد المجتمع الواحد و يشترك فيها كل فئات المجتمع، و منه فإن العادة هي الطريقة والكيفية التي يتم بها اتخاذ القيم مثلا قيمة الكرم هي قيمة ثابتة ، أما كيفية اتخاذ هذا السلوك هي العادة.

2-الثقافة من المنظور الإسلامي:

بالنظر إلى التعريف الذي وضعه مالك بن نبي للثقافة حيث يقول: " فالثقافة إذن تعرف بصورة عملية على أنها مجموعة الصفات الخلقية و القيم الاجتماعية التي يتلقاها الفرد منذ ولادته كرسائل أولي في الوسط الذي ولد فيه، والثقافة على هذا هي المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته" (يوسف محمد حسين، 2010، ص 214)، نجد أنه يؤكد أن الثقافة هي قضية الإنسان والمجتمع في آن واحد، وعن طريقها يسجل المجتمع حضوره. وعلى الرغم من كثرة و تعدد تعاريف الثقافة من جهات نظر مختلفة لعلماء الأنثروبولوجيا و علم النفس و علم الاجتماع إلا أن مالك بن نبي استطاع أن يضيفي على تعريفه صبغة مميزة تضمنت عناصر لبرنامج تربوي يجعل من الثقافة دستوراً تتطلبه الحياة العامة للشعوب و تتمثل هذه العناصر في:

- عنصر الأخلاق لتكوين الصلات الاجتماعية.

- عنصر الجمال لتكوين الذوق العام.

- منطوق عملي لتحديد أشكال النشاط العام.

- الفن التطبيقي الملائم لكل نوع من أنواع المجتمع أو الصناعة حسب ابن خلدون (صليحة بن سباع، 2012، ص 5).

هذه العناصر في الحقيقة منبثقة من مبادئ الدين الإسلامي، حيث أن القانون الأخلاقي هو أساس التماسك الاجتماعي، و هو ما أكدت عليه الرسالة المحمدية.

كما أن الإسلام هو عقيدة معنوية و خلقية، ذلك لأن الأخلاق فيه مستمدة من عمق الإيمان بالعقيدة الإسلامية. هذه الأخيرة التي لا تعني شعائر وطقوس تؤدي وتنتهي مسؤوليتها بانتهاء أدائها، بل هي أوامر ونواهي وأخلاق تسود كل حياة الإنسان من أبسط الأمور إلى أعظمها طيب بن ابراهيم، 2007، ص 12).

و العنصر الثاني هو القانون الجمالي لتكوين الذوق العام للمجتمع، وهو أيضا لا يخرج عن مبادئ الدين الإسلامي، هذا الدين الرباني، الذي كل ما فيه يعبر عن جمال الخالق، وتوازن الخلق، وما جمال الطبيعة وسحرها إلا انعكاس لحب الله للجمال، وغرسه في نفوس البشر هؤلاء الذين جسده في إنجازاتهم بكل فن وإبداع.

أما العنصر الثالث و المتمثل في المنطوق العملي لتحديد أشكال النشاط العام فإن الإسلام يحث الناس من خلال تعاليمه إلى الموازنة والتكامل بين القول والفعل، فهو ينبذ القول دون عمل، كما ينهى عن العبث و الهزل في العمل. وبالنسبة للعنصر الرابع و الذي يتمثل في الصناعة حسب تعبير ابن خلدون، ويقصد به التربية المهنية والتي تتمثل في إعداد الأفراد تبعا لحاجات البلاد (صليحة بن سباع، 2012، ص 9)، وهذا يظهر جليا وتؤكد عليه تعاليم الإسلام، حيث أن العلم (الصناعة) شيء مفروض، بل مقدس لأنه به يعرف الخالق، وبه تنور العقول وبه ترقى الأمم، ومن خلال التفرقة التي قام بها مالك بن نبي بين الثقافة و العلم يظهر تميزه في تعريفه للثقافة عن بقية العلماء، كما يظهر توجهه الإسلامي المحض، حيث يقول بأن الثقافة تعطي العلم، وتعطي السلوك و الغنى الذاتي الذي يتواجد على كل مستويات المجتمع، كما تعطي امتلاك القيم الإنسانية التي تخلق الحضارة، وهي تخلق الإنسان الذي يراقب، وتستمر في تجميل الأشياء وتحسينها، وهذا هو مبدأ ذوق الجمال وهو من أهم العناصر الديناميكية في الثقافة، في حين ان العلم يعطي المعرفة واللباقة والمهارة وفقا للمستوى الاجتماعي الذي يتم عليه البحث كما يعطي امتلاك القيم التقنية التي تولد الأشياء، والعلم لا يولد الثقافة دوما، وتنتهي عملياته عند إنشاء الأشياء، وفهمها، والعلم هو عنصر هام في الثقافة (مالك بن نبي، 1995، ص 54-55).

مما سبق يتضح لنا أن الثقافة من المنظور الإسلامي تتوقف على مبدأ ضروري و شرط أساسي ألا وهو المبدأ الأخلاقي، وهو الذي يعكس مدى رقي و تقدم الإنسان في المجتمع، وفي العلم، فلا ثقافة دون أخلاق ولا علم دون ثقافة.

3- ماهية الثقافة التنظيمية:

إذا كانت الثقافة وكما عبر عنها كل من بولنجر و هوفستاد (Bouliuger et hofsted) " بانها البرمجة الجماعية للعقل البشري، التي تسمح بتمييز أعضاء فئة من الناس عن أخرى (d) Bouliuger (1987, p 27-28, et hofsted (g))، إذا كانت المنظمة تعبر عن ذلك الكيان الاجتماعي، والنظام المفتوح الذي يدخل في علاقة مستمرة مع المجتمع، حيث يتميز بالأخذ والعطاء، والتأثير والتأثر، ذلك لما تحصل عليه من مدخلات والتي تحولها إلى مخرجات في شكل سلع وخدمات توجه لكافة أعضاء المجتمع، كما أنها نظام شامل يتكون من عدة أنظمة فرعية، تتمثل في النظام السياسي، الاجتماعي، الاقتصادي والثقافي، هذا الأخير الذي يؤثر بشكل كبير وفعال على حياة المنظمات وكفاءتها، خاصة وأن الثقافة وكما حددها الأنثروبولوجيون هي الرباط الذي يوحد الأفراد فيما بينهم في نطاق جغرافي معين؛ فإن الثقافة التنظيمية هي الرباط الذي يوحد بين أفراد المنظمة في نطاقه وهي آلية اندماج (الفضيل رتيمي، 2009، ص 180)، حيث تستقبل المنظمة الموارد البشرية محملين بقيم ومعتقدات واتجاهات، وعادات وثقافة تكونت فيهم وبفعل عملية التنشئة الاجتماعية ، ليجدوا أمامهم قيما وسلوكيات واتجاهات ورموز خاصة بالمنظمة، هذه التي يتقاسمها أعضاء المنظمة على كل المستويات التنظيمية لتشكل ما يسمى بالثقافة التنظيمية و التي يعرفها(EH, Schein) على أنها "مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة أو اكتشفتها أو طورتها، أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي، والاندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليته، ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها" (مصطفى عشوى وسعيد لوصيف، 1992، ص 272)، ولثقافة التنظيمية عدة مستويات حيث نجدتها تتجلى في ثقافة الفرد المنتمي للمنظمة من خلال سلوكياته واتجاهاته، وقيمه ومعتقداته في المنظمة كما تبرز على مستوى الجماعة من خلال ما يميز فريق عمل عن آخر ومصالحة عن أخرى وما يربط أعضاء هذا الفريق أو المصلحة من علاقات متميزة وتسمى بالثقافة الفرعية، كما تظهر على مستوى المنظمة ككل أي تلك القيم و الرموز والقواعد السلوكية التي تميزها عن غيرها من المنظمات المتواجدة معها في نفس البيئة أو حتى خارجها.

وعليه فإن ثقافة المنظمة تعبر عن هوية المنظمة وهي نمط التفكير والفعل المعتاد والتقليدي يتقاسمه كل أفراد المؤسسة ويجب على الأعضاء الجدد تعلمه وتقبله ولو جزئيا حتى تتقبلهم المؤسسة (M), Godet (1995, p 96-97)، والثقافة التنظيمية تتسم بجملة من السمات والخصائص هذه التي تختلف من منظمة لأخرى، حسب درجة تواجدها وفي مستوى الالتزام بها نذكر منها ما يلي:

- المبادرة الفردية: والتي تعني درجة الحرية و المسؤولية و الاستقلالية الممنوحة للعاملين.
- درجة قبول المخاطرة والتسامح معها: بمعنى إلى أي مدى يتم تشجيع العاملين ليكونوا مبادرين ومبدعين.

- درجة وضوح الأهداف والتوقعات بين صفوف العاملين.
- مستوى الرقابة و الإشراف الدقيقين على العاملين.
- درجة الولاء وروح الانتماء، أي إلى أي مدى تعمل المنظمة على تعزيز الولاء والانتماء التنظيميين وتغليبهما على الولاءات الأخرى.
- نظم العوائد والحوافر والمكافآت: مدى تحقيق العدالة التنظيمية في أنظمة الحوافر والمكافآت وتطبيقها على أساس معايير أداء العاملين وليس بالمحاباة وغيرها من المعايير اللامنطقية.
- نظم الاتصالات: أي مدى توفير المنظمة للاتصالات الواضحة، وتوفير المعلومة لا احتكارها.
- درجة التسامح وتقبل الاختلاف في وجهات النظر، وتشجيع العاملين على إظهار الانتقادات خاصة منها البناءة (الفضيل رتيبي، 2009، ص 181-182) و (حسين حريم، 2004، ص 328-329).
- أما عن وظائف الثقافة التنظيمية فهي تتلخص في أربع وظائف هي:
- تعطي أفراد المنظمة هوية تنظيمية وتوجد الالتزام والولاء بين العاملين وتعمل على تغليب المصلحة الجماعية على المصلحة الشخصية.
- تقوم بتسهيل الالتزام الجماعي، أي أن الذين يتقبلون هذه الثقافة لديهم هدف مشترك يشجع الالتزام القوي تجاه المنظمة.
- تقوم بتعزيز استقرار النظام وهذا بتشجيع التنسيق والتعاون بين أعضاء المنظمة بشكل دائم ومنظم.
- تحقق التكامل بين العمليات الداخلية كما تعمل على التكيف بين المنظمة وبيئتها الخارجية لتمكين المنظمة من النمو و البقاء (حسين حريم، 2004، ص 330-331).
- وتشتمل الثقافة التنظيمية على مجموعة من العناصر والمعايير التي لها تأثير شديد على سلوك الأفراد داخل المنظمة، وتعمل على توجيهه، كما أنها تمثل المصدر النهائي للمدركات، والأفكار، والمشاعر والاتجاهات المشتركة التي تكون ثقافة المنظمة، حيث تتمثل في: الأساطير، القصص، والحكايات والطقوس والاحتفالات، البطولات والابطال، الرموز الاجتماعية والسياسية والشعبية، العادات والقيم والأعراف والتي تتبناها المنظمة لتحديد نمط النشاط و السلوك ويتم غرسها في الأفراد العاملين عن طريق تصرفات المسؤولين (إلياس سالم، 2006، ص15)، أما عن المحددات الثقافية التنظيمية فهي عديدة نذكر منها (إلياس سالم، 2006، ص 20):
- صفات الأفراد الشخصية وما يتمتعون به من قيم ودوافع، واهتمامات.
- خصائص الوظيفة ومدى تلاؤمها مع صفات الأفراد الشخصية، ذلك أن الأفراد يتجهون نحو المنظمات التي تتلاءم وتتوافق مع اهتماماتهم و قيمهم، كما تستقطب المنظمات الأفراد الذين يتفقون مع ثقافتها.
- خصائص البناء التنظيمي أو التنظيم الإداري للمنظمة والتي تنعكس على نمط الاتصال وطرق اتخاذ القرارات، وكذا تدفق المعلومات من وإلى الإدارة.

- المكافآت والحوافز المادية و الأدبية التي يحصل عليها الأفراد والتي تعكس المكانة الوظيفية للفرد و التي لها تأثير على سلوكياته وطريقة عمله.

- الأخلاقيات والقيم السائدة في المنظمة، والتي تشتمل على أساليب التفكير وطرق التعامل بين الأفراد بعضهم البعض، ومع الأطراف الخارجية، وتتكون هذه الأخلاقيات من القيم وأخلاقيات الفرد المستمدة من العائلة والمجتمع، أخلاقيات المهنة والتي توجه سلوكيات الأفراد أثناء العمل إضافة إلى أخلاقيات المجتمع.

هذا وتصنف الثقافة التنظيمية بصورة عامة إلى نوعين رئيسيين وهما (حسين حريم، 2004، ص

:333)

- **ثقافة قوية:** يمكن القول أن ثقافة المنظمة قوية في حالة كونها تنتشر وتحظى بالثقة والقبول من قبل كل أو معظم أعضاء المنظمة، ويكون هناك اشتراك في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم وتوجه سلوكيات تتم داخل المنظمة، وفيها تكون العلاقات بين العاملين داخل المنظمة مبنية على الثقة، الألفة والمودة، هذه العلاقات التي تعزز بالدعم، الاهتمام و التحفيز وهي عوامل تخفيف ضغوط العمل وجعلها بالقدر الذي يحقق الإنتاجية المرتفعة، وما يزيد الثقافة التنظيمية قوة (حسين حريم، 2004، ص 333) وتماسكا نجد عنصر الإجماع الذي يعبر على مدى مشاطرة أعضاء المنظمة لنفس القيم والمعتقدات الحيوية في المنظمة، وهذا العنصر يتأتى من تنوير العاملين وتعريفهم بالقيم السائدة في المنظمة وكيفية العمل بها، وكذا نظم العوائد و المكافآت إذ أن منح الأعضاء الملتمزمين بالقيم العوائد والمكافآت يساعد على تعلم القيم وتفهمها من قبل الآخرين ويقوم عنصر الشدة بتقوية ثقافة المنظمة من خلال شدة وقوة تمسك أعضاء المنظمة بالقيم و المعتقدات السائدة.

- **الثقافة الضعيفة:** وهي الثقافة التنظيمية التي لا تحظى بالثقة و القبول الواسع لدى أعضاء المنظمة، وفيها يجدون أنفسهم أمام صعوبة التوافق والتوحد مع المنظمة وأهدافها وقيمها، وينتج عنها زيادة حدة ضغوط العمل والمضايقات المهنية مما يسبب انخفاض الإنتاجية وقلة الرضا الوظيفي لدى العاملين، و الشعور بالاعترا ب.

- **الثقافة التكيفية (الموقفية)** (إلياس سالم، 2006، ص 23): وهي مدخل موقفي للثقافة يقترحه بعض الباحثين أمثال كالوري (Calori) ودراكر (Drucker) والذي يقتضي ضرورة تكيف الثقافة التنظيمية مع الظروف البيئية، ذلك أن اختبار ثقافة تنظيمية جيدة يتوقف على الظروف التي تمر بها المنظمة وفق اختيار مبدأ Fit way لأنه لا توجد ثقافة مثالية تصلح لكل المنظمات وفي كل الظروف البيئية.

- **تأثير القيم الثقافية الإسلامية على الثقافة التنظيمية وعلى أداء المورد البشري:** تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم مكونات البيئة الداخلية للمنظمة، ذلك لما تقوم به من تأثير على سلوك وأداء الموارد البشرية حيث أنها تشكل دافعا نحو الإنجاز مما يحقق الميزة التنافسية التي تمكن المنظمة من تحقيق مركز

تنافسي قوي، وحصّة سوقية معتبرة، وهذا يتأتى من خلال كفاءة وفعالية أداء العاملين والذي يتحدد من خلال مدى إيجابية وقوة ما يحمله هؤلاء العاملين من قيم ومعتقدات ، وتقاليده وأعراف والتي تساهم بشكل فعال في تحقيق اندماج الأفراد وانتمائهم لمنظمتهم، وما ينجر عنه من زيادة الشعور بالانتماء و الولاء، ومنه زيادة الإنتاجية.

وبالعودة إلى معادلة مالك بن نبي الحضارية والتي يؤكد فيها على دور الإنسان في البناء الحضاري من خلال فكره، عمله، ماله، فهو يؤثر في التاريخ بجانبه الثقافي ذلك لأنه يحمل فكرا، أخلاقا، ذوقا ، جمالا، وسلوكا.....

فمالك بن نبي بالإضافة إلى عامل الزمن وعامل التراب أو ما عبر عنه بعالم الأشياء فهو يثمن قيمة الإنسان أولا ويعتبر العمل عبادة كما أنه يربط الوضع الاقتصادي بالتغيير الاجتماعي حيث أنه يجزم بأنه لا يمكن تغيير الوضع الاقتصادي إلا بالتغيير الاجتماعي وذلك بالعمل على تصفية القيم الثقافية السلبية التي تركز التخلف و العطالة والبطالة المدعمة بالأمثال الشعبية؛ وتعزيز الثقافة بقيمة الواجب والعمل على بناء الانسان الايجابي الفعال وهذا لا يتأتى إلا بالتربية الاجتماعية حسب تعبير مالك بن نبي أو ما يسمى بالتنشئة الاجتماعية في علم الاجتماع؛ ذلك لأنه لا يمكن فصل النشاط المالي للاقتصاد عن البعد الاخلاقي، و مفهوم الواجب المجسد لمعنى الالتزام الذاتي و الذي لا يمكن تحقيقه إلا بالوازع الديني أو ما يسمى بالرقابة الذاتية. وهذا لا نجده إلا في القيم الثقافية الإسلامية التي تنظر للمورد البشري المسلم على أنه إنسان حضاري، الإنسانية شعاره، سمته الشكر والتقدير والطاعة و التدبير، يصلح ولا يفسد، و ينفع ولا يضر، يهدي ويرشد و لا يغوي، ولا يغتر، لأن الذي يعلمه و يربيه و يضع له قانون التعامل مع الكون إنما هو الإسلام، لا الأهواء والشهوات (سليمان ثابت، 2012، ص93)، من هذه القيم التي تنبعث من روح الإسلام نستطيع أن نتصور الواجبات الأساسية (علي السلمي، 2001، ص 299) التي يلزم المسلم نفسه بها في مواقع العمل رئيسا كان أو مرؤوسا، لكي يحقق أهدافه من خلال عمله ومن ثمة اهداف المنظمة في إطار ما يسمى بالثقافة التنظيمية والتي يعكس عليها قيمه الثقافية الاسلامية وما ينتج عنها من رؤية و توجيهات إسلامية في التعامل مع المورد البشري المسلم، حيث تتمثل هذه الواجبات في:

- التفكير و إعمال العقل والاجتهاد.
- الاختيارالمسؤول بين البدائل المطروحة والممكنة.
- الوفاء بالعهود والمواثيق والالتزام بواجباته ومسؤولياته التعاقدية.
- إعداد نفسه لأداء مهام عمله والسعي لاكتساب المعلومات والمهارات اللازمة للأداء.
- دراسة وتفهم العمل المكلف به وتحري مطالبه والحرص على الأداء في وقته وحسب المواصفات المحددة.
- بذل أقصى الجهد الصادق لتنفيذ العمل المكلف به وإنجاز غايته.

- الإتقان وتحري الدقة في الأداء و التزام أقصى الجودة في كل ما يعمل.
- التعامل مع ظروف الأداء المتغيرة والبحث عن حلول لما يصادفه من صعوبات و معيقات وضغوط والاسترشاد بأهل الخبرة والدراية وطلب الرأي والمشورة منهم.
- تحمل المسؤولية، والإقرار بالخطأ في حال وقوعه.
- التعاون و مد يد العون والمساعدة لكل من يحتاج ذلك من الزملاء في العمل.
- تقديم النصح الصادق، لمن يستشير في العمل.
- الحرص على مصالح المنظمة، وبذل أقصى العناية للمحافظة على الأموال والممتلكات والأصول لأن الإسلام يعتبر كل عمل تبذيري هو عمل شيطاني و يعاقب عليه:
- التزام النهج الإسلامي القويم في المعاملات مع الرؤساء و المرؤوسين و غيرهم ممن يفرض العمل الاتصال و التعامل معهم و بهذه الواجبات يكون المورد البشري فعالا وذا كفاءة في عمله، ويساهم في بناء ثقافة تنظيمية سليمة، وقوية و متكيفة مع ما في البيئة من متغيرات و ما فيها من قيم ومعتقدات التي تتوافق مع القيم الإسلامية المحصنة فتتحقق المعادلة الاجتماعية بمعنى الحفاظ على الخصوصيات الثقافية للأمة الإسلامية ، داخل المنظمة لما لها من تأثير على الثقافة التنظيمية، ومنه على أداء المورد البشري وهذا يتأتى من خلال إتباع المنهج الإسلامي في التعامل معه هذا الذي يرشدنا إلى مجموعة من الأسس والمبادئ التي تجعل الإدارة قادرة على استثمار طاقات البشر فيما يعود عليها بالخير (علي السلمي، 2001، ص 299).

- حسن الاختيار والتدقيق في المفاضلة بين الراغبين في العمل و البحث عن الإنسان الكفوء مصداقا لقوله عز وجل " إن خير من استأجرت القوي الأمين" (سورة القصص، الآية 26)
- التعليم والتدريب والتهيئة للعمل وإسداء النصح و بيان سلوك العمل المطلوب، وتوضيح معايير وأشكال الثواب والعقاب فمن وصية الإمام علي بن أبي طالب لمالك الأشتر حين ولاه على مصر "واشعر قلبك الرحمة للرعية، والمحبة لهم واللفظ بهم ولا تكونن عليهم سبعا، ضاربا تغتتم أكلهم فإنهم صنفان، إما أخ لك في الدين، أو نظير لك في الخلق" (علي السلمي، 2001، ص 313)، وهنا إشارة للمعاملة الحسنة والعلاقات الانسانية.

- الحفز و التشجيع والقيادة و التوجيه والمساندة والرعاية لتجنيبه الأخطاء عملا بقول الإمام علي بن أبي طالب في ذات الوصية " فافسح في أمالهم وواصل حسن الثناء عليهم، و تعدد ما أبلى ذوو البلاء منهم، فإن كثرة الذكر لحسن أفعالهم تهز الشجاع، و تحرض الناكل إنشاء الله " وهذا ما يقابل في سمات و خصائص الثقافة التنظيمية المتعلقة بتشجيع المبادرة الفردية، والحرص على قبول المخاطرة.
- التقييم العادل و الموضوعي للأداء و بيان مجالات التحسين و التطوير اللازمة، وتقدير نماذج التميز والتفوق و تمكين الفرد من الإبداع و الابتكار في العمل و في هذا يقول الإمام علي دائما في وصيته "

لم أعرف بكل امرئ ملم ما ابلى ولا تضمن بلاء امرئ الى غيره ولا تقصرن به دون غاية بلائه، ولا يدعونك شرف امرئ إلى أن تعظم من بلائه ما كان صغيرا ولا صنعة امرئ إلى أن تستصغر من بلائه ما كان عظيما" وهنا نجد التحفيز للابتكار والإبداع وصنع المجال للمبادرات وإعطاء الحرية للعاملين لتقديم أفضل ما لديهم من الأداء.

- التعويض العادل للجهود التي يبذلها الفرد في عمله، ومكافأته ماليا ومعنويا عن إنجازاته فور تحققها، وهذا عملا بوصية الإمام علي " أسبغ عليهم الأرزاق، فإن ذلك قوة لهم على استطلاع أنفسهم وغنى لهم عن تناول ما تحت أيديهم. وحجة عليهم إن خالفوا أمرك أو ثلموا أمانتك". و هنا نجد الحث على تطبيق نظم العوائد والحوافز والمكافآت والعدل فيها، وقد سبقت تعاليم الإسلام في ذلك كل المنظرين ورواد علم اجتماع التنظيم والعمل وكل المنادين بإدارة الموارد البشرية باختلاف مدارسهم ومشاربهم العلمية، والقرآن الكريم ألم بكل الصفات التي يحتاجها الإنسان المسلم في عمله سواء كان في موقع الرئاسة والقيادة أو كان مرؤوسا، كما يحث على ضرورة التزام أطراف علاقات العمل بأوامر الله و نواهيه لضمان فعالية مساعيهم فيه وإقامة علاقات عمل تعاونية إيجابية منتجة للمنافع لجميع الأطراف كذلك يكون من المفيد أن تتضمن نظم و قواعد منهجية إدارة الموارد البشرية ما يدعم الاتجاه نحو الأخذ بهذه القيم الموصلة إلى محبة الله عز وجل، و تحويل الثقافة التنظيمية بما يحابي تلك القيم و المفاهيم، ويشجع عليها و يثبتها في أذهان وممارسات مختلف أطراف علاقات العمل (علي السلمي، 2001، ص 36).

خاتمة:

وبهذا نستطيع القول أن الثقافة التنظيمية المبنية على القيم و التعاليم الإسلامية هي ثقافة قوية، يتحقق فيها عنصر الإجماع و الشدة، بل هي مثالية وصالحة لكل المنظمات، و في كل الظروف البيئية وقد استمدت مثاليتهما من كمال منهج الدين الإسلامي كما يحقق التمكين التنظيمي في ظلها أفضل النتائج في مجال التخفيف من ضغوط العمل وجعلها بالقدر الذي يزيد من مستوى أداء الفرد وولائه وانتمائه للمنظمة والتزامه بثقافتها التنظيمية؛ ومنه القضاء على كل المضايقات المهنية التي من شأنها ان تجعل العاملين يعيشون حالة الاغتراب والعزلة هذه التي لا تخدم أبدا صالح الفرد ولا المنظمة .

قائمة المراجع

- 1- سامية حسن الساعاتي، الثقافة و الشخصية، دار النهضة العربية - بيروت - ط2، 1983.
- 2- حسين حريم، السلوك التنظيمي " سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران، الأردن، 1997.
- 3- عثمان فراح، (الثقافة وعملية التنشئة الاجتماعية في الوطن العربي)، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الثقافة و التسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر.
- 4- أحمد جاد عبد الوهاب، السلوك التنظيمي، دار الوفاء، المنصورة، مصر، 2000.
- 5- مصطفى محمود ابو بكر، الموارد البشرية مدخل لتعزيز القدرة التنافسية - الدار الجامعية الاسكندرية، 2003-2004.
- 6- يوسف محمد حسين، موقف مالك بن نبي من الفكر الغربي الحديث، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2010.
- 7- صليحة بن سباع، (آلية التغيير الحضاري عند مالك بن نبي لإحداث التنمية الشاملة في المجتمعات العربية بصفة عامة والمجتمع الجزائري بصفة خاصة)، مداخلة ضمن الملتقى الدولي 14، التغيير الحضاري وتحدياته: رؤية مستقبلية، جامعة ادرار، الجزائر، 3-4-2012/12/5.
- 8- طيب بن إبراهيم، "خطاب المعاملات المالية في القرآن الكريم"، مجلة الدراسات الإسلامية، منشورات المجلس الإسلامي الأعلى، الجزائر، العدد 11 جوان، 2007.
- 9- مالك بن نبي، من أجل التغيير، دار الفكر المعاصر، بيروت، ودار الفكر، دمشق، د ط، 1995.
- 10- Bouliuger(d) et hofsted (g), les différentes culturelles dans le management , Comment chaque pays gév - t- il ses hommes Ed, ag, 1987.
- 11- الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة و العقلانية، الدراسة النظرية، بن مرابط الجزائر، ج1، ط1، 2009.
- 12- مصطفى عشوى، وسعيد لوصيف، (الخلفية الثقافية للقيادة في المؤسسة الاقتصادية) ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الثقافة و التسيير، معهد علم النفس، وعلوم التربية، جامعة الجزائر، أيام 28- 30 نوفمبر 1992، بن عكنون الجزائر، 1992.
- 13- Godet(M) prospective et planification stratégique ecaiomica1995
- 14- حسين حريم، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، الأردن، 2004، ص328، 329.

- 15- إلباس سالم؁ تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية؁ دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم ALGAL بالمسيلة؁ رسالة ماجستير؁ في العلوم التجارية تخصص علوم تجارية فرع إدارة الأعمال؁ جامعة محمد بوضياف المسيلة؁ 2006.
- 16- سليمان ثابت؁ (الحضارة؁ التغيير الحضاري شرح مفاهيم)؁ مداخلة في اطار الملتقى الدولي 14؁ التغيير الحضاري و تحدياته؁ رؤية مستقبلية؁ اداره ايام 5؁4؁3-12. 2012.
- 17- علي السلمي؁ إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع؁ القاهرة؁ 2001.
- 18- سورة القصص؁ الآية 26.